

На основу члана 23, члана 44, став 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 47/18 и 30/18- др. закон), а у вези члана 28. Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС”, број 36/10), министар за бригу о породици и демографију издаје

ДИРЕКТИВУ О ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ПРЕВЕНЦИЈОМ И ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ У МИНИСТАРСТВУ ЗА БРИГУ О ПОРОДИЦИ И ДЕМОГРАФИЈУ

I. ПРЕДМЕТ ДИРЕКТИВЕ

Члан 1.

Директивом о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду у Министарству за бригу о породици и демографију (у даљем тексту: Директива) ближе се уређују правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (у даљем тексту: злостављање), односно сексуалног узнемиравања у Министарству за бригу о породици и демографију (у даљем тексту: Министарство).

Под појмом запослени, у смислу ове директиве, подразумевају се државни секретари, државни службеници на положају, државни службеници, намештеници и уговорно ангажована лица.

II. ПРЕВЕНЦИЈА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗЛОУПОТРЕБЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

1. Обавезе Министарства

Члан 2.

Министарство је дужно да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених у Министарству.

Члан 3.

Министарство је дужно да, ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Министарство може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.

Члан 4.

Министарство је дужно да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Министарство је дужно да обавештење из става 1. овог члана достави запосленима одмах по започињању рада на радном месту на ком су распоређени, односно уз потписани примерак Уговора о заснивању радног односа који су закључили. Запослени који се на дан почетка примене Закона о спречавању злостављања на раду (у даљем тексту: Закон), налазе на раду код послодавца – послодавац је дужан да обавести у року од 30 дана од дана почетка примене ове директиве.

Обавештење из става 1. овог члана сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава Министарство, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана сматра се да је упознат са његовом садржином ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаном законом.

Члан 5.

Обавештење из члана 4. ове директиве треба нарочито да садржи следеће податке:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;
- да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања и на који начин;
- да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др); да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ

да повреди или намерно увреди запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са овом директивом и Законом о спречавању злостављања на раду;

- да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и овом директивом, који су објављени у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 6.

Министарство је, у циљу остваривања права на заштиту од злостављања, дужно да запосленима учини доступним податке о:

- 1) лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (у даљем тексту: лице за подршку);
- 2) лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду);
- 3) лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
- 4) списку посредника који се води код послодавца.

Члан 7.

Ради превенције злостављања и препознавања злостављања, Министарство ће одредити лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Послодавац може да затражи мишљење синдиката о одређивању лица за подршку.

Лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упuti, информише и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.

2. Обавезе запосленог

Члан 8.

Запослени је дужан да се информише и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

3. Одговорност запосленог

Члан 9.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби правона заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

4. Општа правила понашања Министарства и запослених на раду

Члан 10.

Министарство и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то:

1) Министарство треба:

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,
- да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице;

2) запослени треба:

- да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем,
- да личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

III. ПОНАШАЊА КОЈА БИ МОГЛА ДА УКАЖУ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ ИЛИ СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ

1. Злостављање и сексуално узнемиравање

Члан 11.

Злостављање, сагласно члану 6. став 1. Закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страхили ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање, сагласно члану 6. став 2. Закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

2. Понашања од којих се треба уздржавати

Члан 12.

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:

- неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
- обраћање уз вику, претњу и вређање,
- узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
- друга истоврсна понашања;

2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:

- игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
- неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
- неоправдано одузимање запосленом средства потребних за обављање посла;

- неоправдано непозивање на заједничке састанке,
- неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
- друга истоврсна понашања;

3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:

- вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
- негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
- имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
- понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
- друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:

- неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
- давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
- давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
- одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- неоправдано прекомерно надзирање рада,
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су увези с послом,
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,

- друга истоврсна понашања;

6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

3. Понашања и активности који се не сматрају злостављањем

Члан 13.

Не сматрају се злостављањем:

1) појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;

2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);

3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;

4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;

5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези са којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом;

6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

4. Злоупотреба права на заштиту од злостављања

Члан 14.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, сагласно члану 11. став 3. Закона, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

IV. ПРАВИЛА ПОНАШАЊА У ВЕЗИ СА ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

1. Понашање у случају сумње да је извршено злостављање

Члан 15.

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

Члан 16.

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за подршку или лицу код послодавца овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације.

Лице из става 1. овог члана треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

2. Заштита од злостављања

Члан 17.

Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку:

- 1) посредовања код послодавца;
- 2) утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца;
- 3) пред надлежним судом.

3. Заштита од злостављања која се остварује код послодавца

Подношење захтева за заштиту од злостављања

Члан 18.

Пре покретања поступка за заштиту од злостављања запослени који сматра да је изложен злостављању треба, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, да јасно стави до знања лицу за које сматра да врши злостављање да је његово понашање неприхватљиво и да ће потражити законску заштиту ако такво понашање одмах не престане.

Члан 19.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, пре подношења тужбесуду треба да покуша да оствари заштиту од злостављања у поступку код послодавца, у складу са Законом.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица (предузетник) или одговорног лица у правном лицу (директор и др.), може да поднесе тужбу суду против послодавца без претходног покретања поступка за заштиту од злостављања код послодавца, у складу са Законом.

Коме се подноси захтев

Члан 20.

Захтев за заштиту од злостављања се подноси лицу које је овлашћено од стране Министра (у даљем тексту: овлашћено лице).

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику, у складу са законом.

Захтев из става 1. овог члана може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду – уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Рок за подношење захтева

Члан 21.

Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Истеком рока из става 1. овог члана право на покретање поступка за заштиту од злостављања застарева.

За време трајања рока из става 1. овог члана и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Садржина захтева

Члан 22.

У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу:

- 1) подаци о подносиоцу захтева;
- 2) подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
- 3) подаци о запосленом које се терети за злостављање;
- 4) кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање;
- 5) трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датумкада је последњи пут учињено то понашање;
- 6) докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).

Одређивање посредника

Члан 23.

Овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Ако се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не могу да споразумеју о одређивању, односно избору посредника, лице из става 1. овог члана дужно је да, без одлагања, подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању а није подносилац захтева, достави писмено обавештење да поступак посредовања није успео, јер није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања обавештења из става 2. овог члана тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

Посредовање

Члан 24.

Поступак посредовања спроводи се у складу са Законом.

Ако посредовање успе, стране у спору, уз учешће посредника, закључују споразум који, сагласно члану 21. став 1. Закона, нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања – злостављања.

Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).

Послодавац може прихватити препоруке из става 4. овог члана ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

Утврђивање одговорности запосленог

Члан 25.

Ако посредовања није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Достављање одлука и обавештења

Члан 26.

Послодавац је дужан да одлуку донету у поступку утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање достави и запосленом који сматра да је изложен злостављању.

Члан 27.

Обавештења и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања код послодавца, од чијег доставља почињу да теку рокови за подношење тужбесуду утврђени Законом достављају се запосленом према правилима личног достављања, у складу са законом.

4. Тужба суду

Члан 28.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.

Тужба се подноси у складу са Законом.

VI. ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 29.

Ова директива ступа на снагу даном издавања.
Даном ступања на снагу, Директива се објављује на интернет страници Министарства.

Број: 119-01-00077/2024-02
У Београду, 12. септембар, 2024. године.



МИНИСТАР

Милица Ђурђевић Стаменковски